

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, suatu Sistem Informasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan agar perusahaannya tetap menjadi yang terbaik dalam menjalankan usahanya dan unggul dalam pesaing lainnya. Salah satu Sistem Informasi yang merupakan sebuah aktivitas pendukung yang dapat digunakan untuk melaksanakan aktivitas utama secara efisien dan efektif adalah Sistem Informasi Akuntansi. Sistem Informasi Akuntansi adalah suatu sistem yang memproses data dan transaksi untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk merencanakan, mengendalikan dan mengoperasikan bisnis (Krismiaji, 2010:4). Sistem Informasi Akuntansi yang efektif penting bagi keberhasilan jangka panjang organisasi. Sistem Informasi Akuntansi pada sebuah perusahaan akan menghasilkan hasil yang akurat, dan pelaporan informasi yang terjadi akan semakin jelas, efisien, dan efektif.

Sistem penggajian merupakan salah satu komponen penting di Sistem Informasi Akuntansi. Sistem penggajian adalah rangkaian aktivitas bisnis berulang dan operasional pemrosesan data terkait yang berhubungan dengan cara yang efektif dalam mengelola pegawai (Romney dan Steinbart (2009:520)). Jika terjadi kesalahan atau hal yang tidak sesuai dengan penggajian akan berdampak

negatif bagi kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi buruk. Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang memberikan pendapatan bagi sebuah perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Karyawan berperan penting dalam sebuah perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi dan karyawan merupakan penggerak aktivitas operasi perusahaan, sebaliknya juga karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Gaji merupakan bentuk balas jasa yang diberikan secara teratur kepada karyawan atas hasil kerjanya. Gaji yang diberikan oleh sebuah perusahaan biasanya tergantung jabatan karyawan itu dan berapa lama karyawan tersebut telah bekerja di perusahaan. Besar kecilnya gaji yang di berikan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan.

Obyek penelitian ini adalah PT SMM yang bergerak dibidang perdagangan barang, jasa perawatan dan perbaikan kendaraan bermotor. PT SMM adalah perusahaan dagang yang menjual sepeda motor yang terdapat beberapa tipe motor dan juga harga yang bervariasi, selain itu PT SMM juga melayani jasa servis dan juga perbaikan sepeda motor. PT SMM memiliki 1 cabang, dimana hanya terdapat karyawan tetap. Cabang akan mengirim data presensi manual, dan *lapstock* (penjualan) pada pusat untuk melakukan proses penggajian. Perusahaan ini merekrut karyawan tetap

untuk menjalankan aktivitas operasi dalam perusahaan dan karyawan lepas untuk berkeliling mencari konsumen, membagi brosur. Karyawan PT SMM terdiri dari 40 karyawan tetap (pusat dan cabang) dan 15 atau lebih karyawan lepas. Pembagian gaji untuk karyawan tetap terdiri dari gaji karyawan tetap untuk bagian barang dagang dan gaji karyawan tetap untuk bagian jasa. Komponen gaji karyawan tetap pusat dan cabang (bagian dagang dan jasa) terdiri dari gaji pokok, uang makan berdasarkan presensi (presensi karyawan tetap menggunakan presensi manual (dengan centang)), insentif (bagian dagang barang berdasarkan jumlah sepeda motor yang terjual, sedangkan untuk bagian jasa (*sales counter*) bukan insentif melainkan mendapatkan bonus 5% dari keuntungan penjualan *sparepart* dan untuk mekanik berdasarkan *service*). Didalam komponen gaji untuk karyawan tetap terdapat potongan gaji, potongan gaji yang terdiri dari kas bon dan cicilan kredit sepeda motor, selain itu potongan gaji dilakukan jika karyawan tetap tidak masuk lebih 2 hari. Sedangkan komponen gaji karyawan lepas terdiri dari uang makan berdasarkan *check clock*, insentif, uang pulsa, bonus, jika karyawan lepas tidak masuk lebih dari 1 hari maka akan dikenakan potongan gaji.

Permasalahan pertama yang terjadi pada PT SMM adalah terlihat pada *cut off* tanggal 30/31 (setiap akhir bulan) yang dimulai tanggal 1 sampai tanggal 30/31 bulan tersebut, untuk pembagian penggajian karyawan tetap dilakukan tanggal 3 dibulan berikutnya.

Sedangkan untuk karyawan lepas *cut off*nya sama dengan karyawan tetap, hanya beda di pembagian gaji yang dilakukan tanggal 1 dibulan berikutnya. Jeda *cutoff* dengan pembagian gaji karyawan lepas terlalu pendek sehingga pembagian gaji karyawan lepas sering terlambat dan memiliki risiko kesalahan hitung dalam uang makan. Pembagian gaji karyawan lepas yang sering terlambat 1-2 hari dikarenakan pihak *accounting* harus memberikan rekapan gaji terlebih dahulu kepada PIC untuk dicek kembali, jika terdapat kekurangan dalam gaji tersebut maka pihak PIC harus mengembalikannya kepada pihak *accounting* untuk di perbaiki. PIC membutuhkan waktu 1 hari dalam mengembalikan rekapan gaji yang diberikan oleh *accounting* dikarenakan tugas lain PIC diakhir bulan juga menumpuk, akibatnya pembagian gaji untuk karyawan lepas mengalami keterlambatan dan penggajiannya diberikan secara tunai.

Permasalahan kedua berkaitan dengan presensi manual untuk karyawan tetap, dimana setiap karyawan tetap yang masuk akan dicentang oleh bagian *accounting* salah satu akibatnya pihak *accounting* sering menerima komplain dari karyawan tetap karena salah memberikan uang makan. Sedangkan presensi karyawan lepas telah menggunakan kartu *check clock* tetapi pengawasan yang buruk untuk presensi karyawan lepas. Kartu *check clock* hanya ditempatkan di ruangan karyawan lepas tidak ada pengawasan di ruangan tersebut sehingga dapat menyebabkan kecurangan yang dilakukan oleh

karyawan lepas untuk mengabsensikan karyawan lepas lain yang tidak dapat datang keperusahaan sehingga kecurangan ini akan menguntungkan karyawan lepas karena akan mendapatkan uang makan lebih dari yang seharusnya diberikan. Untuk perusahaan cabang wajib mengikuti sistem yang akan diberikan oleh perusahaan pusat.

Permasalahan lainnya tidak adanya slip gaji, tidak ada tanda terima setiap pembagian gaji kepada karyawan tetap dan karyawan lepas, tidak ada laporan rekapitulasi, karyawan tidak menandatangani telah menerima gaji setiap bulannya sehingga bagian *accounting* dapat memanipulasi uang makan, dan uang insentif/bonus.

Slip gaji sangat penting karena sebagai bukti kejelasan komponen proses penggajian bagi karyawan, dengan adanya slip gaji maka karyawan akan mengetahui perincian gaji yang didapat setiap bulannya dan bila diberikan secara benar para karyawan akan lebih bersemangat dan terpuaskan untuk mencapai sasaran organisasi perusahaan. Tanda terima dan Laporan rekapitulasi juga sangat penting bagi perusahaan karena perusahaan perlu mengetahui jumlah komponen gaji yang telah di keluarkan sebagai acuan pembukuan perusahaan, selain itu sebagai tanda bukti kepada perusahaan bahwa karyawan telah menerima gaji dengan akurat dan tepat waktu.

Oleh karena itu melihat adanya beberapa permasalahan terkait sistem penggajian PT SMM, peneliti akan membuat sistem perhitungan gaji secara terkomputerisasi agar proses perhitungan lebih akurat dan tepat waktu dengan merancang desain sistem

penggajian menggunakan *Visual Basic 6.0* sebagai tampilan *user interface*. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu masalah dalam perhitungan gaji karyawan lebih akurat dan menghasilkan dokumen terkait dengan penggajian.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan dalam latar belakang yang telah dijelaskan, maka permasalahan yang akan dibahas adalah bagaimana perancangan Sistem Informasi Akuntansi Terkomputerisasi dapat meningkatkan keakuratan dan tepat waktu dalam melakukan perhitungan pada sistem penggajian perusahaan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan keakuratan dalam proses penggajian karyawan dan menghasilkan dokumen terkait dengan penggajian dengan melalui rancangan Sistem Informasi Akuntansi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

### **1. Manfaat Akademik**

Manfaat akademik yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai salah satu bahan bacaan atau referensi bagi peneliti

selanjutnya yang akan meneliti topik yang sejenis mengenai sistem penggajian.

## 2. Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini dapat diketahui perancangan Sistem Informasi Akuntansi penggajian ini dapat memberikan manfaat kepada berbagai perusahaan tentang bagaimana sistem yang baik untuk meningkatkan keakuratan dalam perhitungan gaji.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah gambaran inti mengenai sistematika penulisan tugas akhir skripsi, yang terdiri dari:

#### BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan secara singkat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penelitian terdahulu beserta dasar-dasar teoritis dan konsep yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

#### BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai desain penelitian, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

#### **BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini membahas tentang gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan tanggung jawab masing-masing fungsi, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan.

#### **BAB 5: SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan uraian penutup skripsi yang terdiri dari kesimpulan, keterbatasan dan saran perbaikan dalam sistem penggajian perusahaan untuk meningkatkan keakuratan penggajian pada PT SMM.